

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan dunia kerja di era globalisasi saat ini semakin kuat dan mulai meningkat, maka sudah semestinya bagi setiap perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Manusia merupakan sumber tenaga penggerak utama dari segala kegiatan yang berlangsung dalam suatu organisasi, maka dalam setiap organisasi yang membentuk dan bersifat apapun, baik besar maupun kecil, bagaimanapun sederhana dan kompleksnya, yang menjadi inti adalah manusia. Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran serta kemampuan menghadapi tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia secara tepat.

Departemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus benar-benar cermat dan harus benar-benar teliti dalam merekrut sumber daya manusia, sehingga tidak akan terjadi penyimpangan dalam bidang-bidang pekerjaan tersebut, tetapi akan istilah *the right person on the right place* yaitu tenaga kerja yang sesuai latar belakang pendidikan dan ditepatkan pada posisi jabatan yang benar-benar sesuai dengan pendidikan dan keahliannya.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam organisasi setiap perusahaan selalu mempunyai keinginan untuk mendapatkan tenaga kerja

yang berkualitas, yang dapat memberikan kontribusi secara optimal guna tercapainya tujuan organisasi, termasuk didalamnya perusahaan yang bergerak dalam pelayanan kesehatan atau rumah sakit.

Sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan adalah asset dan kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Sumber daya manusia adalah perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karena karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, serta keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Pemberian *Reward* dan motivasi adalah penggerak dalam diri seseorang yang akan mengarahkan perilaku dan prestasi kerja orang tersebut yang akan berperan penting terhadap keberhasilan perusahaan baik output maupun input dari perusahaan baik itu segi kualitas maupun kuantitas.

Berkaitan hal diatas, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara pemberian *reward* (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi dan untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu perusahaan akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan. Bekerjanya seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut tidak hanya dalam bentuk upah atau gaji, akan tetapi juga *reward* atau imbalan yang dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Untuk maksud tersebut manajemen diharapkan mampu menerapkan suatu *reward* yang efisien.

Suatu *reward* yang dirancang oleh suatu perusahaan harus mampu memacu motivasi kinerja karyawan agar prestasi pada tingkat yang tinggi. Oleh karena itu, *reward* yang dibentuk harus memiliki nilai dimata anggota perusahaan.

Disamping *reward*, motivasi juga merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan jika perusahaan menghendaki setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasion pada karyawan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Hal penting yang harus dipahami oleh kita semua, bahwa seseorang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang bersifat material maupun non material. Pemotivasian ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak, pemberian bonus, pemberian penghargaan, pujian dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan para karyawan dapat terpenuhi, lalu diharapkan para

karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang ditanggungnya.

Setiap instansi, lembaga atau organisasi merupakan sekelompok sumber daya manusia yang didalamnya saling bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Agar tercapainya tujuan diberada didalam instansi baik itu pada tingkat manajer maupun dari pegawai, hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta mampu menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

*Human relation* dalam suatu instansi atau organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan dan merupakan komunikasi persuasif, karena dengan melaksanakan *human relation* itu pimpinan instansi atau pimpinan kelompok dapat melakukan komunikasi dengan para pegawainya secara baik, dapat membuat hubungan yang harmonis, dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan menyelesaikan masalah yang terjadi di lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “ **Analisa Peningkatan Motivasi, Reward Dan Human Relation Terhadap Prestasikerja Karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam menjalankan usahanya setiap perusahaan harus mampu memberikan motivasi dan *reward* kepada para karyawannya agar dapat bekerja

dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan dan karyawan tersebut bisa berprestasi.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dibahas di atas, maka masalah-masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya intensitas pemberian motivasi dari atasan.
2. Ketidaksiesuaian dalam pemberian *reward* kepada Karyawan.
3. Kurangbaiknya *human relation* (hubungan manusia) sesama karyawan.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dan untuk menfokuskan pembahasan dalam penelitian yang akan penulis laksanakan, maka batasan rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan ?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan ?
3. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan ?

### **1.3. Batasan Masalah**

Dalam melakukan penelitian, penulis perlu melakukan pembatasan masalah yang akan dibahas agar hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan penelitian yang diinginkan. Adapun ruang lingkup yang dibatasi dalam masalah ini adalah analisa peningkatan motivasi, *reward* dan *humanrelation* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan.

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan Manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengharapkan ada manfaat yang dapat diambil baik bagi perusahaan, diri peneliti sendiri maupun bagi masyarakat pada umumnya, yaitu:

Adapun manfaat dari peneliti ini adalah ssebagai berikut:

1. Bagi perusahaan.

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui analisis motivasi, *reward* dan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan.

2. Bagi Peneliti.

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pembelajaran tentang motivasi, *reward* dan *human relation* terhadap kinerja. Selain itu, dapat dijadikan pengetahuan pada saat berada di dunia kerja nantinya.

### 3. Bagi Pembaca

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai pembelajaran dan referensi terutama pada topic-topik tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi, *reward* dan *human relation* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka untuk mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.

